

L'INSCRIPTION TERRITORIALE DE L'APPRENTISSAGE EN PACA

DIRECTEUR DE PUBLICATION

MARIO BARSAMIAN

RÉALISATION

ADELINE PETROVITCH

PAO

MARIE-LOUISE MENDY

ISSN : 1760-9569

Plus de 32 000 apprentis préparent un diplôme de niveau V à I dans l'un des sites de formation pour apprentis en Provence - Alpes - Côte d'Azur. Parmi eux, six sur dix résident dans la même zone d'emploi que leur centre de formation et huit sur dix habitent dans la zone d'emploi de leur entreprise. Ces résultats varient selon les territoires et les niveaux de formation, mais ils laissent apparaître que l'apprentissage est ancré sur un territoire donné, puisque la moitié des apprentis résident, travaillent et se forment sur la même zone d'emploi. Cet ancrage se poursuit à l'heure de l'insertion sur le marché du travail puisque, à diplôme égal, les apprentis s'insèrent plus localement que les sortants de la voie scolaire. L'étude de l'organisation territoriale de l'apprentissage permet d'approfondir la connaissance régionale sur cette thématique et participe ainsi à mieux saisir son évolution.

Le contrat d'apprentissage associe une formation pratique chez un employeur et des enseignements théoriques dans un centre de formation des apprentis (CFA). Les études lui étant consacrées l'interrogent souvent comme une voie d'accès à la qualification et plus rarement d'un point de vue économique, c'est-à-dire comme un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pourtant, lorsque la compétence de l'apprentissage est transfé-

rée aux conseils régionaux en 1983, c'est dans une logique de meilleure prise en compte des besoins de qualification des entreprises.

Aujourd'hui tout le monde s'accorde à dire que la formation est « un outil, voire un fer de lance pour le développement des territoires » (Simon-Zarca et Vernières, 2007). Comme tout dispositif d'accès à la qualification, l'apprentissage participe naturellement à cette dynamique territoriale avec, certainement, une acuité plus forte due à son ancrage multidimensionnel (via l'entreprise, le CFA, le jeune). Il est également reconnu pour favoriser l'insertion professionnelle sur le marché du travail, et pour offrir une seconde chance à des jeunes en difficulté dans le système scolaire classique en leur permettant la validation d'un diplôme. Il contribue, par exemple, à augmenter le taux de réussite d'élèves orientés vers un BEP ou un CAP, ayant de moins bons résultats scolaires à l'issue de la classe de 3^e, que si ces derniers étaient passés par un lycée professionnel (Alet et Bonnal, 2013). Aussi, il peut sembler légitime de souhaiter soutenir l'apprentissage. Toutefois, son développement ne se décrète pas et il ne suffit pas de soutenir financièrement l'embauche d'apprentis pour convaincre les employeurs. La région PACA compte 32 000 apprentis depuis plusieurs années alors qu'au niveau national leur nombre continue à augmenter. Des hypothèses peuvent être formulées pour expliciter cette stabilité :

Le terme « site de formation » englobe les CFA, leurs antennes ainsi que les unités de formation en apprentissage (UFA).

L'information sur l'employeur de l'apprenti correspond à l'établissement employeur et non au siège social de l'entreprise. Toutefois le terme « entreprise » a été retenu ici pour éviter toute confusion avec l'établissement de formation.

s'agit-il d'une offre de formation inadaptée aux besoins de qualification des entreprises, d'une mauvaise communication auprès des employeurs et des jeunes, ou encore le signe d'une saturation du marché du travail ? Ainsi, la connaissance du territoire et de ses besoins apparaît comme essentielle. Plus précisément, l'observation de l'organisation géographique de l'apprentissage, à travers le lien entre le jeune, le CFA et l'entreprise, permet d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

UNE VOIE D'ACCÈS À LA FORMATION PRÉSENTE SUR LA QUASI-TOTALITÉ DES ZONES D'EMPLOI

La région PACA comptait 32 179 apprentis présents dans l'un des 219 sites de formation pour apprentis au 31 décembre 2011 (cf. tableau 1). Sur les 18 zones d'emplois qui constituent le territoire régional, seules Cavaillon-Apt et Menton - Vallée de la Roya ne permettent pas de se former en apprentissage. À l'inverse, d'autres zones d'emploi concen-

trent un nombre important d'apprentis, telles Marseille-Aubagne (20 %), Avignon (17 %) et Aix-en-Provence (14 %), qui rassemblent à elles seules plus de la moitié des effectifs et des sites de formation de la région.

L'observation des données relatives au lieu de résidence des apprentis et à la localisation des entreprises formatrices fait apparaître une diffusion plus large de l'apprentissage, qui couvre alors l'ensemble des territoires régionaux. Par exemple, 2 % des apprentis inscrits dans un CFA en région résident dans la zone d'emploi de Cavaillon-Apt et 2 % des entreprises engagées dans le dispositif y sont également implantées. Par ailleurs, 6 % des apprentis inscrits dans les CFA régionaux ne résident pas en PACA, tout comme 5 % des entreprises les accueillant. Ces informations donnent une vision globale de l'organisation de l'apprentissage à travers les différents protagonistes sur un territoire donné. Ainsi la zone d'emploi de Marseille-Aubagne concentre 20 %

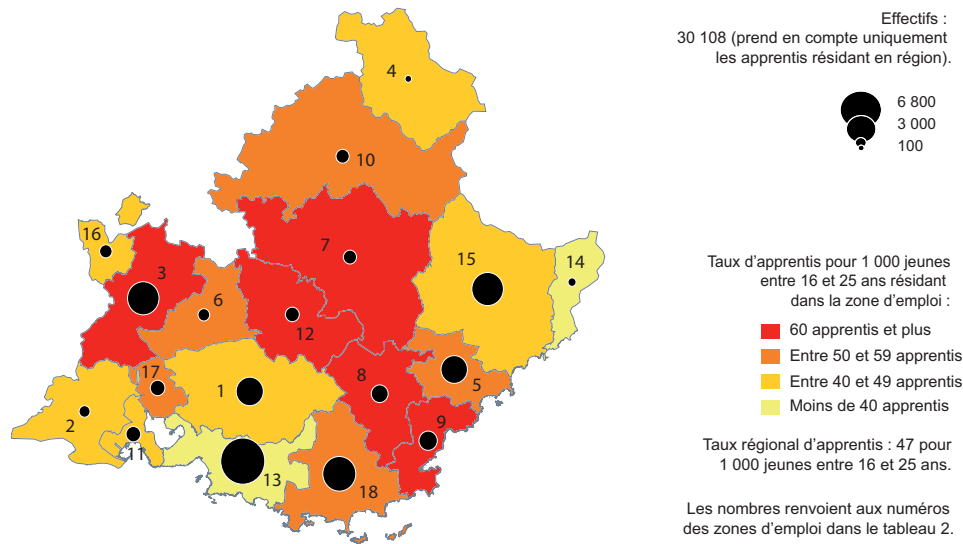
TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES APPRENTIS AU 31.12.2011 PAR ZONE D'EMPLOI EN RÉGION PACA

Zone d'emploi	Localisation du site de formation			Résidence de l'apprenti	Localisation de l'entreprise
	Nombre de sites de formation	Nombre d'apprentis	Répartition des apprentis	Répartition	Répartition
Aix-en-Provence	27	4 555	14 %	8 %	8 %
Arles	6	645	2 %	1 %	1 %
Avignon	29	5 319	17 %	11 %	11 %
Briançon	2	138	0 %	0 %	0 %
Cannes-Antibes	16	3 316	10 %	8 %	8 %
Cavaillon-Apt	0	0	0 %	2 %	2 %
Digne-les-Bains	6	1 092	3 %	2 %	2 %
Draguignan	4	1 064	3 %	3 %	3 %
Fréjus - Saint-Raphaël	4	192	1 %	4 %	4 %
Gap	5	579	2 %	2 %	2 %
Istres-Martigues	7	702	2 %	2 %	2 %
Manosque	3	97	0 %	2 %	2 %
Marseille-Aubagne	57	6 415	20 %	21 %	22 %
Menton - Vallée la Roya	0	0	0 %	1 %	1 %
Nice	25	3 321	10 %	11 %	11 %
Orange	2	91	0 %	2 %	1 %
Salon-de-Provence	2	324	1 %	2 %	2 %
Toulon	24	4 329	13 %	12 %	11 %
Hors PACA	-	-	-	6 %	5 %
Total	219	32 179	100 %	100 %	100 %

Source : Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

Note de lecture : la zone d'emploi d'Aix-en-Provence compte 27 sites de formation pour apprentis qui, au 31.12.2011, rassemblent 4 555 apprentis, soit 14 % des effectifs régionaux en apprentissage. Sur cette même zone d'emploi, résident 8 % des apprentis de la région, et sont implantées 8 % des entreprises accueillant un apprenti.

CARTE : EFFECTIFS D'APPRENTIS ET PART DES APPRENTIS PARMIS LES 16-25 ANS RÉSIDANT DANS LA ZONE D'EMPLOI



Taux = nombre d'apprentis résidant dans la zone d'emploi au 31.12.2011 sur le nombre total de jeunes entre 16 et 25 ans résidant dans la zone d'emploi.
Sources : Conseil régional PACA, DFA ; Insee, RP 2008 – Traitement ORM.

TABLEAU 2 : TAUX DES ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENTIS PAR ZONE D'EMPLOI

Zone d'emploi	Taux (%)	Zone d'emploi	Taux (%)
1 - Aix-en-Provence	7,0	10 - Gap	4,8
2 - Arles	5,6	11 - Istres-Martignes	8,9
3 - Avignon	8,4	12 - Manosque	7,4
4 - Briançon	2,4	13 - Marseille-Aubagne	7,1
5 - Cannes-Antibes	5,6	14 - Menton - Vallée de la Roya	3,0
6 - Cavillon-Apt	5,9	15 - Nice	5,3
7 - Digne-les-Bains	7,2	16 - Orange	5,8
8 - Draguignan	8,7	17 - Salon-de-Provence	7,8
9 - Fréjus - Saint-Raphaël	5,8	18 - Toulon	7,1
Taux régional	6,5		

Source : Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

des apprentis de la région dans ses sites de formation pour apprentis, 21 % des apprentis de la région y résident et 22 % des entreprises accueillant des apprentis y sont implantées. L'apprentissage semble ainsi bien développé dans ce territoire. Toutefois si on contextualise ces données en tenant compte du nombre de jeunes âgés de 16 à 25 ans par zone d'emploi, l'analyse est tout autre : en effet, le territoire de Marseille-Aubagne compte 37 apprentis pour 1 000 jeunes ayant entre 16 et 25 ans, alors que le taux régional est de 47. La zone d'emploi se classe ainsi au 17^e rang sur 18 (cf. carte), laissant entrevoir un fort potentiel de développement de l'apprentissage.

Si on considère la dimension économique à travers la part des entreprises qui accueillent un apprenti sur l'ensemble des entreprises du territoire (cf. tableau 2), celles de la zone d'emploi de Marseille-Aubagne apparaissent autant engagées que les autres. En effet avec un taux de 7,1 %, leur implication est même légèrement supérieure au taux régional (6,5 %). Ce constat interroge : est ce que la part des jeunes accédant à l'apprentissage sur ce territoire est faible en raison d'une moindre appétence de ces derniers vers ce dispositif de formation, préférant une voie d'accès à la qualification plus classique ? Est-ce dû à une plus forte concurrence des jeunes venant d'autres

Note de lecture : 7 % des entreprises de la zone d'emploi d'Aix-en-Provence accueillent au moins un apprenti.

Précaution : le nombre d'entreprises est un peu surestimé car il est impossible d'identifier les entreprises de manière unique. De ce fait, une entreprise accueillant plusieurs apprentis est comptabilisée plusieurs fois.

Construction de la carte de formation en apprentissage

La définition de la carte des formations en apprentissage repose sur différents critères. Outre la justification « économique » du besoin de la formation (assurée par la consultation des branches professionnelles, des chargés de mission territoriaux du Conseil régional ou encore par l'attestation établie par une douzaine d'employeurs s'engageant à prendre des apprentis), la formation doit s'inscrire dans une logique de parcours de formation. Le CFA porteur du projet doit préciser les certifications pouvant alimenter la nouvelle formation et la façon dont celle-ci pourra être prolongée.

Les aires de recrutement ainsi définies varient selon le niveau de la formation et de la « fréquence » du diplôme.

Ainsi pour les formations de niveaux V et IV de spécialités dites *courantes*, les réflexions sont menées au niveau du bassin de formation. Pour les formations dites *rare*s de ces niveaux et pour le niveau III, c'est l'échelon départemental qui est retenu. Les niveaux II et I sont réfléchis à l'échelle régionale voire nationale.

territoires ou au nombre et à la structuration des entreprises de cette zone d'emploi ?

PRÈS DE 6 APPRENTIS SUR 10 VIVENT DANS LA ZONE D'EMPLOI DE LEUR SITE DE FORMATION

L'hétérogénéité de la répartition des sites de formation, des apprentis et des entreprises (cf. tableau 1) laisse supposer des déplacements de la part des jeunes entre zones d'emploi pour suivre la formation ou se rendre à l'entreprise. Toutefois, pour la majorité d'entre eux, ces déplacements s'inscrivent dans le même territoire (cf. tableau 3). En effet, 58 % des apprentis résident dans la même zone d'emploi que leur site de formation et beaucoup d'autres (31 %) résident dans une zone d'emploi limitrophe. Ainsi la forte proximité géographique entre le lieu de résidence des apprentis et leur site de formation concerne 89 % des apprentis. Les autres (11 %) sont originaires d'un territoire plus éloigné, c'est-à-dire non limitrophe à la zone d'emploi de leur site de formation (quelle qu'en soit la région). Le degré de proximité entre le centre de formation et le lieu de résidence des l'apprentis diffère selon le niveau de la formation. Ainsi, plus le niveau de formation est bas, plus la part des apprentis résidant et se formant sur la même zone d'emploi est grande : c'est le cas de 60 % des apprentis du niveau V, alors qu'ils ne sont que 36 % à être dans cette configuration pour un diplôme de niveau I. Ces résultats sont bien sûr à mettre en regard du profil de jeunes préparant une formation de niveau V, de leur possibilité de se déplacer ainsi que des aides mises en place pour leur mobilité.

Ils reflètent également les critères utilisés pour la construction de la carte des formations en apprentissage, et notamment les aires de recrutement (cf. encadré).

La mobilité géographique des apprentis dépend également des territoires (cf. tableau 4). Ainsi les sites de formation de certaines zones d'emploi accueillent une très forte proportion d'apprentis résidant sur le même territoire. C'est notamment le cas des zones d'emploi de Manosque, de Marseille-Aubagne, de Toulon, de Nice et de Gap. Dans la même logique de proximité, les sites de formation de Draguignan, d'Arles, d'Aix-en-Provence, de Digne-Bains et d'Istres-Martigues accueillent une part importante d'apprentis habitant dans les zones d'emploi limitrophes. Les sites de formation des apprentis de Briançon et d'Orange, comptant un faible nombre d'apprentis, se distinguent par une surreprésentation des apprentis originaires de zones d'emploi plus éloignées.

ET 8 SUR 10 RÉSIDENT SUR LE MÊME TERRITOIRE QUE LEUR ENTREPRISE

L'observation de la mobilité des apprentis entre leur lieu de vie et leur entreprise met en évidence qu'en moyenne 81 % des apprentis résident dans la même zone d'emploi que leur entreprise. Cette proportion varie également selon les territoires et le niveau de formation. Toutefois, quelle que soit la zone d'emploi de la région, plus de la moitié des apprentis résident dans le territoire de leur entreprise. Il en est de même pour tous les niveaux de formation, excepté le niveau I pour lequel seuls 39 % des

TABLEAU 3 : MESURE DE LA MOBILITÉ DES APPRENTIS ENTRE LE SITE DE FORMATION ET L'ENTREPRISE PAR NIVEAU DE FORMATION

	Lien apprenti-site de formation pour apprentis			Lien apprenti-entreprise	
	% même ZE	% ZE limitrophe	% ZE non limitrophe	% même ZE	% ZE différente
Niveau I	36	26	38	39	61
Niveau II	49	26	26	52	48
Niveau III	58	26	16	69	31
Niveau IV	58	31	11	83	17
Niveau V	60	33	7	88	12
Tous niveaux	58	31	11	81	19

Source : Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

Note de lecture : 60 % des apprentis de niveau V habitent dans la même zone d'emploi que leur site de formation, 33 % résident dans une zone d'emploi limitrophe et 7 % vivent dans un territoire plus éloigné. 88 % apprentis de niveau V résident dans la même zone d'emploi que leur entreprise.

apprentis ont leur entreprise dans la même zone d'emploi que leur lieu de résidence. Ceci vient confirmer des résultats déjà observés sur la plus grande proximité géographique entre les apprentis et l'entreprise qu'entre les apprentis et le site de formation pour apprentis (Dailloux et Reveille-Dongradi, 2004).

De plus, la moitié des apprentis ont trouvé sur leur zone d'emploi de résidence leur lieu de formation et leur entreprise. Ainsi une majorité d'entre eux n'a pas à sortir du territoire pour suivre l'intégralité de leur formation en apprentissage. L'un des enjeux pour les responsables de la carte de formation, qui est de proposer des formations en lien avec les besoins des entreprises du territoire, semble donc en partie atteint. Cependant cette analyse ne doit pas faire oublier que la plus grande difficulté pour un jeune est de trouver une entreprise et que le choix de cette dernière a un impact souvent fort sur la formation choisie en apprentissage.

UN ANCRAGE TERRITORIAL QUI PERDURE DANS LE TEMPS

Il est intéressant de noter que cette proximité géographique perdure après la formation en apprentissage. Comme l'ont montré un certain nombre de travaux nationaux, les apprentis changent moins souvent de zone d'emploi (18 %) que les jeunes sortants de la voie scolaire (29 %) en période d'insertion professionnelle. Dans le cas où les jeunes ont changé de territoire pour se former, les apprentis apparaissent, cette fois, plus mobiles que les sortants de la voie scolaire pour s'insérer sur le marché du travail mais cette mobilité est alors orientée, dans la majorité des cas, vers le territoire d'origine du jeune. Ainsi, trois ans après leur sortie du système éducatif, 78 % des apprentis résident dans la même zone d'emploi que celle où ils résidaient lors de la rentrée en 6^e pour 66 % des sortants de la voie scolaire. De même, 36 % des apprentis

Méthodologie

Les données exploitées dans ce Mémo sont issues du service apprentissage du Conseil régional PACA, qui comptabilise le nombre d'apprentis inscrits dans les CFA de la région au 31 décembre de chaque année. Outre des informations sur la formation préparée et les profils des apprentis, ces données permettent de localiser les lieux de vie des apprentis, leur entreprise et leur site de formation.

Les zones d'emploi apparaissent comme le découpage territorial le plus pertinent puisque l'apprentissage a vocation à s'inscrire dans un contexte socio-économique local. En effet, la construction des zones d'emploi en fait « des espaces géographiques à l'intérieur desquels la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lesquels les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts » (Insee).

TABLEAU 4 : MESURE DE LA MOBILITÉ DES APPRENTIS ENTRE LE SITE DE FORMATION ET L'ENTREPRISE PAR ZONE D'EMPLOI

Zone d'emploi (ZE)	Lien apprenti-CFA			Lien apprenti-entreprise	
	% même ZE	% ZE limitrophe	% ZE non limitrophe	% même ZE	% ZE différente
Aix-en-Provence	38	48	13	70	30
Arles	41	49	10	75	25
Avignon	57	29	14	86	14
Briançon	15	17	69	82	18
Cannes-Antibes	49	42	10	88	12
Cavaillon-Apt	0	0	0	75	25
Digne-les-Bains	39	48	12	76	24
Draguignan	39	58	2	75	25
Fréjus - Saint-Raphaël	57	34	9	90	10
Gap	61	27	12	87	13
Istres-Martigues	40	46	15	71	29
Manosque	81	11	7	76	24
Marseille-Aubagne	76	13	11	88	12
Menton - Vallée la Roya	0	0	0	70	30
Nice	66	25	9	87	13
Orange	21	42	37	63	37
Salon-de-Provence	55	40	5	61	39
Toulon	69	23	7	89	11
ZE hors PACA	–	–	–	43	57
Taux régionaux	58	31	11	81	19

Source : Conseil régional PACA, DFA – Traitement ORM.

Note de lecture : 38 % des apprentis inscrits dans un site de formation pour apprenti de la zone d'emploi d'Aix-en-Provence résident également sur ce territoire, 48 % habitent dans une zone d'emploi limitrophe et 13 % vivent dans un territoire plus éloigné. 70 % des apprentis résidant dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence ont également leur entreprise dans ce territoire.

ont obtenu leur premier emploi dans la zone d'emploi de résidence à la fin de leurs études contre 21 % des sortants de la voie scolaire. À diplôme égal, et quel que soit le niveau de formation, les apprentis ont toujours une moindre propension à la mobilité en période d'insertion que les sortants de la voie scolaire (Dupray et Petrovitch, 2012).

Ainsi la formation des apprentis semble réellement répondre à un besoin de qualification des entreprises du territoire, qui ont la possibilité d'utiliser le contrat d'apprentissage dans leurs pratiques d'intégration des jeunes dans une optique soit de renfort de main-d'œuvre, soit de pré-recrutement.

L'étude de l'apprentissage à travers ces différentes identités géographiques (lieu de résidence des apprentis, localisation des entreprises et des sites de formation) permet d'apporter de nouveaux éléments de connaissance sur cette thématique en région.

L'analyse de ces données permet de mieux contextualiser le développement de l'apprentissage grâce à des indicateurs tels que la part des jeunes d'une zone d'emploi accédant à l'apprentissage ou la part des entreprises engagées dans ce dispositif. Il est ainsi possible de mieux comprendre le développement de l'apprentissage et d'identifier des premières pistes de travail. Pour aller plus loin, des informations sur la structuration socio-économique du territoire et plus particulièrement la composition de tissu productif pourront

également être mobilisées. En effet, selon les secteurs d'activité et la taille des entreprises, les capacités à intégrer des apprentis sont plus ou moins fortes. Pour mener à bien ce travail, la publication « Territoires et qualifications » de l'ORM pourra être utilisée. Il est possible d'approfondir cette approche en interrogeant des dimensions liées aux niveaux de formation ou aux filières de formation. Dans cette optique, les analyses devront être complétées, nuancées, en prenant en compte l'ensemble des voies d'accès à la qualification sur le territoire, ainsi que le permet la « Cartographie régionale des formations professionnelles », qui est un état des lieux structuré des personnes accédant à la formation professionnelle en PACA.

Il est également possible de mieux appréhender les comportements de mobilité des apprentis et d'identifier des freins (l'accessibilité en transport en commun, les possibilités d'hébergement des sites de formation pour apprentis ou encore le montant élevé des loyers locatifs...) à l'accès au site de formation ou à l'entreprise en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage, et au cours de celui-ci dans le cadre de ruptures. Toutefois, le potentiel de ces informations quantitatives ne s'exprimera complètement qu'en partageant leur analyse avec les acteurs de l'apprentissage, qu'il s'agisse de représentants de branches professionnelles ou du territoire, de responsables de formation, de professionnels de l'accompagnement et de l'orientation en contact avec les jeunes, avec de potentiels apprentis.

Pour en savoir plus

- *Cartographie régionale des effectifs en formation professionnelle en PACA*, ORM, « Outils d'analyse », n° 16, 2013
- ARRIGHI J.-J., ILARDI V., *Évolutions de l'apprentissage : entre mutations structurelles et effets régionaux*, Céreq, « Bref », n° 314, 2013
- *Territoires et qualifications*, ORM, « Outils d'analyse », n° 15, 2013
- ALET E. et BONNAL L., « L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire de niveau V », *Économie et statistique*, n° 454, 2013
- DAILLOUX D. et REVEILLE-DONGRAGI C., *À la découverte du métier. De l'orientation à l'insertion de 1 000 apprentis en PACA*, ORM, « Études », n° 6, 2004
- DUPRAY A. et PETROVITCH A., « La formation par apprentissage, une construction de ressources locales ? Une comparaison des mobilités géographiques des apprentis et des scolaires », in *Mobilités et changements de catégories : portée et limites des données longitudinales*, Céreq, Relief, n° 37, mai 2012
- SIMON-ZARCA G. et VERNIERES M., « Les politiques de formation dans la structuration des territoires », Céreq, *Formation emploi*, n° 97, janvier-mars 2007